

## Presentación

En este **máster en gestión de personas** se muestra como la adecuada **gestión del sistema organizacional** y de la **administración del Capital Humano** se ha convertido en un pilar fundamental para cualquier empresa.

Cualquier organización está formada por **personas** y es obvio que de ellas depende en gran medida el éxito o el fracaso del negocio. De ahí que el **Capital Humano** sea considerado el recurso más valorado de la empresa.

Con este postgrado adquieres los conocimientos necesarios para ser un experto en **recursos humanos y gestión de personas**. Se trata de perfil profesional es muy demandado por todo tipo de empresas actualmente.

Ofrece los elementos indispensables para la **dirección y gestión de personas** y los equipos de trabajo. Abordaremos las técnicas, estrategias e instrumentos más innovadores en gestión, formación, motivación y apoyo a los principales integrantes de las organizaciones. Es decir, las personas.

## Consigue tu título en gestión de personas online

Como verás en este **programa de gestión de personas**, la principal estrategia de cualquier departamento de **Recursos Humanos** es agregar valor a la empresa. Y, por otro lado, definir de forma clara la visión, la misión y las funciones de cada trabajador.

De esta forma, se puede conseguir involucrar a cada miembro de la organización de manera que avance en la misma línea. Así como, lograr concordancia con los objetivos y metas comunes.

Es importante que conozcas que una adecuada **dirección y gestión de personas mejora el rendimiento** del trabajo grupal. Y, además, **ofrece bienestar a los empleados** y define claramente los objetivos y tareas a desempeñar.

El desarrollo de la economía, la tecnología y la creciente globalización hacen que las organizaciones sean cada vez más complejas. Por lo tanto, se necesitan nuevas formas de **gestión de personas**.

Por ello, en este máster en **gestión de personas** veremos métodos muy útiles para **motivar a los empleados**. Así, trabajarán eficientemente, con flexibilidad y velocidad. Esto es un desafío al que las organizaciones se enfrentan, ya que si se consigue supondrá un gran valor añadido para la empresa.

También tararemos la **Dirección de Recursos Humanos (DRH)**. Esta tiene asignada la función de **gestionar los recursos humanos** de una manera estratégica. O dicho de otra forma, de integrar los mismos con los objetivos de la organización a largo plazo y las variables relevantes del entorno.

## La evolución de la función de Recursos Humanos online

La **función de recursos humanos** se ha ido configurando al compás de la evolución que experimentaban los problemas sociales de la empresa y de la propia evolución de la misma.

En el **máster en gestión de personas** se expone que la empresa de hoy no es la misma de ayer. Los cambios que diariamente surgen en el mundo influyen notoriamente en el día a día de cada empresa. Por ello, los componentes de ella deben moldearse para ajustarse óptimamente a estos cambios.

La moderna gestión empresarial ya no está basada en elementos como la tecnología y la información. Ahora **la clave está en las personas**. Debemos abandonar el temor que sentimos hacia situaciones de incertidumbre y dirigirse a una postura de innovación continua. Hay que entender la realidad que nos rodea para enfrentarnos al futuro y a nuestra misión dentro de la empresa.

En este sentido, en el **programa de gestión de personas** abordamos a los **recursos humanos** como uno de los aspectos de más alto impacto sobre el plan estratégico de la empresa y su desarrollo. Sin embargo, cuando se comienza a hablar de **competencias laborales**, se enfatizan solo aquellos aspectos relacionados con los antiguos modelos de formación y/o entrenamiento.

## Las competencias en la gestión de personas

Con esta formación conocerán que la **gestión de personas** basada en competencias va más allá de este planteamiento. Ahora se contemplan una serie de métodos y técnicas que permiten el desarrollo integral del trabajador.

Los alumnos aprenderán la importancia de desarrollar las competencias de los trabajadores. En las empresas se facilita el **desarrollo integral de las personas**, lo que conlleva el propio desarrollo institucional.

Los **responsables de la gestión de personas** deben enfrentarse al desafío de seleccionar, gestionar y desarrollar aquellos indicadores más adecuados para los procesos de desarrollo tanto personal como institucional.

Veremos que la **gestión de personas** es atraer, retener, motivar y desarrollar el talento en nuestra empresa. De esta forma, se puede competir en el mercado sabiendo que en nuestro equipo contamos con los mejores profesionales.

## El talento humano en las empresas

Las empresas que son incapaces de **desarrollar el talento humano propio** resultan, por lo general, incapaces también de **reclutar gente con talento** externamente.

Las **técnicas de gestión personas** tienen un impacto directo en los resultados de una empresa. En el caso de una organización, la productividad es el problema al que se enfrenta y el personal es una parte decisiva de la solución.

Aun cuando los activos financieros, de equipamiento y de planta son recursos necesarios para la organización, el **talento humano** tiene una importancia sumamente considerable.

Este modelo constituye una verdadera revolución en la manera de **gestionar el conocimiento**. Las habilidades y las actitudes de las personas son el pilar estratégico de las empresas modernas. Las personas se constituyen como ventaja competitiva para la organización.

Por lo tanto, la inversión requerida en el proceso de formación, desarrollo, retención y compensación, se ha incrementado en los últimos años como proceso básico para **dirigir al talento humano** en la empresa. Además, contribuye a la consecución del plan estratégico.

Desde cada área funcional, cada nivel y en cada rol, los empleados se comprometerán con la empresa para obtener los mejores resultados.

De esta manera, en este **máster de gestión de personas** se analizan los principales aspectos involucrados en la **gestión del talento humano** basada en competencias. Estas se constituyen como una fuente principal del logro de los objetivos empresariales acordes con las necesidades del entorno laboral y las exigencias del mercado.

## El responsable de gestión personas

Otro tema que abordamos en este **postgrado de gestión de personas** es el **responsable de Recursos Humanos**. Las funciones de este profesional han sufrido muchas variaciones últimamente. La principal razón es que las organizaciones conocen la necesidad de tener al mejor personal.

Las empresas demandan profesionales cualificados para ocupar el puesto de **responsable de RRHH**. En parte, el éxito o el fracaso de una empresa dependen del **capital humano**. Hoy en día el **responsable de gestión de personas** es quien toma las decisiones estratégicas en **recursos humanos**.

En este **postgrado de gestión de personas** mostraremos que este profesional tiene que asumir muchas funciones. Por ello, tienen que tener ciertas cualidades que le permitan dirigir y formar equipos humanos.

Además tiene que ser un **buen gestor**. Por este motivo, en este **máster en gestión de personas** ofrecemos conocimientos y habilidades para dirigir recursos humanos. Nuestras materias tienen un componente psicológico, sociológico, financiero, informático y de marketing. En este sentido, el egresado será capaz de planificar, coordinar y liderar los recursos humanos de su empresa.

Por otro lado, veremos que las responsabilidades del **responsable de gestión de personas**. Estas pueden variar dependiendo de la actividad y del tamaño de la organización.

Los alumnos aprenderán en esta formación en gestión de personas a:

- Emplear la política de personal de la empresa.
- Planificar y dirigir el proceso de selección de personal.
- Apostar por el bienestar económico o social de los recursos humanos.
- Preparar cursos, seminarios, etc. para captar talento.
- Elaborar un plan de capacitación.
- Hacer comunicaciones sobre promoción, ascensos, despidos, etc.

## Objetivos

- Diseñar e implementar un adecuado **Plan Estratégico de Recursos Humanos** para el logro de los objetivos y metas planteadas por la empresa.
- Rentabilizar los Recursos Humanos desde el punto de vista operativo a través de la utilización de herramientas de **incorporación y desarrollo de personas** (Selección, Evaluación, Retribución, Formación).
- Gestionar la **política de Relaciones Laborales** en la empresa.
- Aplicar el **Employer Branding** para conseguir atraer nuevo talento y fidelizar el actual en la empresa.
- Dominar las **últimas tendencias en Recursos Humanos** surgidas por los actuales cambios estructurales y las nuevas relaciones entre empresas y trabajadores.
- Adquirir las **competencias digitales** necesarias en la gestión actual de los Recursos Humanos orientada a los resultados de negocio.
- Dominar el uso de las Redes Sociales como **filtrado y evaluación de candidatos** en los modernos **procesos de selección**.
- Implementar con éxito los **Planes de Conciliación en la empresa**.
- Conocer los objetivos estratégicos de los **Planes de Igualdad** y aprender la metodología necesaria para su elaboración.

## Plan de Estudios

### Asignatura 1. **Dirección estratégica de los Recursos Humanos.**

- La Dirección de Recursos Humanos.
- Dirección estratégica de Recursos Humanos.
- Las organizaciones. Concepto de organizaciones y teorías.
- Planificación de Recursos Humanos.
- Organización del Capital Humano.
- Cuadro de Mando.

### Asignatura 2. **Administración de los Recursos Humanos.**

- Fuentes del Ordenamiento Jurídico Laboral.
- Modalidades de contratación laboral.
- La prestación laboral.
- Complementos salariales y deducciones.
- Recibo de salario o nóminas.
- Cálculo de nómina en situaciones especiales.
- La implantación de un sistema de control de gestión y el sistema de retribución variable.

### Asignatura 3. **Gestión del Talento.**

- Gestión del Talento individual y colectivo.
- Employer Branding como estrategia de atracción del Talento.
- La gestión de las competencias para el Talento.
- Evaluación del desempeño y 360º.

**Asignatura 4. Habilidades para la Gestión de Equipos.**

- Clima Organizacional.
- El trabajo en equipo en las organizaciones.
- Modelos, características y técnicas para el trabajo en equipo.
- Trabajo en equipo.

**Asignatura 5. Reclutamiento 2.0 y Redes Sociales.**

- Evolución en el entorno empresarial en Recursos Humanos.
- El Reclutamiento 2.0.
- Nuevas políticas de RRHH: la estrategia del Employer Branding.

**Asignatura 6. Los Recursos Humanos en la Era Digital.**

- Redes Sociales corporativas como herramientas de comunicación interna 2.0.
- Nuevas comunidades de aprendizaje: el aprendizaje social.
- Perfiles profesionales de la Era Digital.
- Gamificación: claves para entender qué es y cómo funciona.

**Asignatura 7. Entornos virtuales de trabajo colaborativo, gestionar sin distancias.**

- Conceptos para el trabajo compartido en entornos virtuales.
- Tecnología para el trabajo compartido en entornos virtuales.
- La comunicación en la empresa.
- Habilidades y técnicas para una comunicación eficaz.
- Delegar: equipos de trabajo.

**Asignatura 8. Las tendencias en RRHH: gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional.**

- Conocimiento: Naturaleza y Valor Organizacional.
- Gestión del conocimiento.
- Herramientas para la gestión del conocimiento.
- Gestión del conocimiento y madurez del aprendizaje.
- Hacia nuevos paradigmas en docencia el e-learning.

**Asignatura 9. Organizaciones saludables: la conciliación en la empresa.**

- Relación entre tiempo laboral, tiempo familiar y tiempo propio.
- Agentes intervinientes en materia de conciliación.
- Líneas de actuación y medidas de conciliación en la empresa.
- Los planes de conciliación de la vida laboral y personal.

**Asignatura 10. Organizaciones saludables: los planes de igualdad.**

- Objetivos estratégicos de los planes de igualdad.
- Metodología para la elaboración de un plan de igualdad en la empresa.
- Materias y áreas de intervención en los planes de igualdad.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**Asignatura 11. Más allá de los Recursos Humanos: Coaching y Mindfulness.**

- Tipos de Coaching y aplicación práctica.
- Objetivos y componentes del Coaching.

- El proceso de Coaching dentro de la empresa actual.
- Potenciar el Coaching con la Programación Neurolingüística.
- Primera incursión en la actitud plena consciente.
- Cómo gestionar el silencio.
- Autorregular las emociones: combatir el estrés, la ansiedad y las emociones destructivas.

Asignatura 12. **Proyecto fin de máster.**